ВВЕДЕНИЕ

Почему одни люди живут хорошо, а другие плохо? Почему одни слои населения преуспевают, а другие бедствуют? Почему одни компании выигрывают в конкурентной борьбе, а другие проигрывают? Почему одни государства развиваются стремительно и обогащают свой потенциал, а другие отстают и слабеют? Поиск ответов на эти вопросы движет человеком и всеми сообществами людей. Мы привыкли к тому, что в обыденной жизни человек постоянно использует слова «интерес», «интересно», «заинтересован», не вдаваясь в их смысл. Ассоциативный ряд к слову «интерес» очень разнообразен. Он включает такие слова, как «нужды», «потребности», «выгода», «польза», «внимание», «занимательность», «значительность», «увлечение», «заинтересованность», «забота», «фавор», «расположение», «склонность к чему-то или кому-то». Впервые понятию «интерес» было уделено внимание в правовой литературе, где «интерес» приравнивался к «возмещению ущерба». Позднее понятие использовалось экономистами, философами, социологами, психологами, педагогами и другими профессиональными группами. Более сорока лет назад академик Л. И. Абалкин отмечал: «Недостаточное исследование механизма использования экономических законов в значительной мере связано с недооценкой экономической наукой проблемы интересов. Наши знания о них не проникают далее обыденных представлений, нам не известны в полной мере ни их структура, ни их соподчиненность»[[1]](#footnote-1) 1. Исследования экономических интересов весьма важны, поскольку каждое направление экономической и, более широко, социальной мысли с позиций присущих ему научных принципов вносит свой особенный вклад в развитие теории и методологии познания экономического интереса. Вместе с тем односторонний взгляд на экономический интерес позволяет выявить лишь определенную совокупность его характеристик, не давая полной картины обо всем его многообразном содержании. Отсюда настоятельная необходимость в выработке принципов оптимального сочетания и гармонизации экономических, психологических, социальных и других аспектов феномена интересов. Большое внимание к понятию «интерес» проявили психологи-педагоги, изучая его в различных областях: для определения профориентации, для выявления эффективности обучения, для создания новых методов и школьных программ обучения, для изучения механизма мотивации ребенка. Они концентрировали внимание на группах лиц, которые находятся в стадии взросления. При этом изучению феномена «интерес» у взрослого сформированного человека почти не уделялось внимания. Однако при трудоустройстве на работу в большинстве случаев работодатель сталкивается именно со взрослой, психически зрелой личностью, имеющей в какой-то степени выраженный целенаправленный трудовой интерес. Заинтересованные сотрудники, которые любят свою работу, которым интересно работать в своей сфере, приносят больше выгоды организации и обществу в целом. Причем положительные следствия этого проявляются не только для организации, но и для самих сотрудников: интерес мотивирует их приходить на работу раньше, выполнять работу более качественно, прикладывая максимум усилий, работать в команде с единомышленниками, поддерживая дружественную атмосферу. Работа становится для человека «вторым домом», он с радостью на нее приходит, не испытывая эмоционального напряжения. А понимание направленности трудового интереса позволяет работодателю получить больше результатов за меньшие деньги, что является выгодным для бизнеса в конкурентной среде. Проблема интересов в теории описывается не всегда однозначно, что оставляет место для дискуссии. В современных исследованиях преобладает изолированное рассмотрение темы интереса, хотя по природе своей она является междисциплинарной. Ее изучают экономическая теория и экономика, социология и право, социальная психология и психология труда, менеджмент и управление персоналом. Несмотря на значительное количество работ, связанных с анализом различных аспектов экономических, профессиональных, общественных и личных интересов, остается ряд недостаточно исследованных теоретических вопросов. Среди них: историческая, гносеологическая и онтологическая природа трудового интереса, факторы, его определяющие; формы и условия реализации интересов в современных условиях; роль и место трудовых интересов в экономической системе общества; закономерности формирования, функционирования и развития трудовых интересов; тенденции их трансформации. Проблема детерминации и динамики феномена интереса также является недостаточно проработанной и в области социальной психологии, психологии труда и организационной психологии. Так, неудовлетворительное состояние исследования проблематики интереса наряду со всесторонним рассмотрением темы «мотивация» без учета их взаимосвязей может порождать отрывочные и внесистемные представления как о жизни современного общества, так и о деятельности организаций. При этом возникает сумма вопросов, ответ на которые не содержится в накопленных знаниях. Появились и прогнозируются противоречия в трудовом поведении работников, от разрешения которых зависит развитие реальной экономической жизни нашего общества. Игнорирование проблемы интересов в ее современном понимании способствует нарастанию противоречий, конфликтов, столкновений разных слоев общества. Поэтому необходимо первостепенное изучение сущности и механизма формирования, изменения и развития интереса. При рассмотрении интереса, возникающего в процессе трудовой деятельности, представляется актуальным объединение усилий всех научных школ с целью формирования теории трудовых интересов, которая дополнила бы основу парадигмы социальной психологии труда и организационной психологии. Разработка данной тематики также способствует решению стратегически значимых задач актуализации трудового потенциала нашей страны в условиях развития социально-экономических систем. Поскольку соотношение интересов в обществе смещается в сторону частного личного интереса, то возникает необходимость влиять на эту деформацию и менять динамику в сторону формирования устойчиво полезных социально значимых интересов. Практика социально-психологического влияния интересов на поведение сотрудников, а также противоречивость интересов современной общественной и экономической жизни требуют выявления закономерностей и детерминант формирования и развития интересов разных социальных слоев работников, определение тенденций влияния различных групп интересов на психологию человека. Можно утверждать, что в настоящее время психологические аспекты феномена интересов работающего персонала выходят на качественно более высокий уровень. Во всей полноте стоит вопрос практического использования знаний, связанных с природой трудовых интересов и их воздействием на общественное производство, в реальной хозяйственной деятельности с целью повышения ее эффективности. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы, связанные с необходимостью измерения интересов, их согласованности и влияния на процессы, происходящие в организациях. Данная монография является результатом многолетней работы автора по исследованию психологических аспектов трудовой мотивации и интересов. В ходе этих исследований использовались методы анализа научно-теоретической литературы по проблематике мотивации и интересов, социально-психологические опросы, фокус-группы, диагностические интервью с работниками и включенное в трудовой процесс наблюдение. Информационной основой исследования являлись первичные материалы организационно-психологического и управленческого консультирования компаний в период с 1996 по 2017 год. В работе сделан акцент на целесообразности изучения системного взаимодействия трудовых интересов разных категорий работников — собственников, руководителей, специалистов, экспертов. Все это дополнено анализом индивидуальных, межличностных, групповых, профессиональных, гражданских и национальных интересов в трудовых коллективах. Их системное влияние пока не изучено с достаточной глубиной. Данная монография открывает первую страницу такого изучения. Книга включает три главы, каждая из которых состоит из пяти параграфов. Первая глава рассматривает все вопросы, касающиеся источников, природы трудовых интересов, понятийного аппарата и исследований ученых в этой области. Рассмотрены место интереса в механизме трудовой мотивации и различные теории интересов. Представлена авторская классификация трудовых интересов — ансамбль интересов. Показаны перспективы развития теории трудовых интересов в рамках психологических наук, таких как социальная психология, психология труда, организационная психология. В главе 2 приведена психологическая модель трудовых интересов. Выявлены источники формирования интереса к труду, как внешние, так и внутренние. Показано влияние интереса на удовлетворенность трудом, вовлеченность и лояльность персонала, профессиональную самореализацию работников и оптимальность трудовой деятельности в целом. Отдельный параграф посвящен использованию психологической модели трудовых интересов в системе управления человеческим капиталом. Глава 3 отражает динамику трудовых интересов. Здесь представлены факторы, влияющие на изменчивость интересов, — катализаторы и ингибиторы рабочей среды, внутренние обязательства, индивидуальные ценности, перфекционизм, вдохновляющие образцы. Раскрыты способы стимулирования трудовых интересов, которые могут быть практически полезны в управлении персоналом организаций, поскольку включают конкретные рекомендации. Подробно изложены разные подходы к изучению трудовых интересов, включающие инструменты измерения индивидуальной структуры интересов работников. Представлена эволюция трудовых интересов, как возрастная, так и поколенческая. В приложениях представлены методики и инструменты оценки структуры интересов работников, удовлетворенности работой, особенностей мотивации и стимулирования интересов. В заключении сделаны выводы, позволяющие констатировать актуальность и масштабность темы трудовых интересов для психологической науки и других общественных наук (экономики, социологии, юриспруденции, педагогики). Показаны перспективы исследования данной проблемы в рамках всего спектра психологических наук. Предложены новые специальные курсы по трудовым интересам для лиц, обучающихся по специальностям «Общая психология», «Социальная психология», «Психология труда», «Организационная психология», «Управление персоналом». Даны рекомендации по целенаправленному формированию трудовых интересов в практике деятельности социально-психологических служб и подразделений управления персоналом компаний, специализированных консалтинговых фирм, научных центров и исполнительных и муниципальных государственных органов. Автор выражает признательность доктору юридических наук профессору Ю. А. Тихомирову за высказанные замечания при работе над рукописью, а также благодарит своих родных и близких за понимание и поддержку.

1. Абалкин Л. И. Политическая экономия и экономическая политика. — М.: Мысль, 1970. С. 192. [↑](#footnote-ref-1)